

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

SOIXANTE ET ONZIEME SESSION

Affaire VERLAEKEN-ENGELS

Jugement No 1127

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par Mme Evelyne Verlaeken-Engels le 1er août 1990 et régularisée le 24 août, la réponse d'Eurocontrol du 29 novembre 1990, la réplique de la requérante en date du 23 février 1991 et la duplique de l'Organisation du 25 avril 1991;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, l'article 14(3) du Règlement du Tribunal, les articles 9, 25, 26, 27 et 36 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence et les articles 22 et 23 du Règlement No 1 relatif à la composition et aux modalités du fonctionnement des organes prévus à l'article 9 du Statut;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante, de nationalité belge, a été recrutée à l'issue d'un concours le 16 mai 1988 à Eurocontrol, après avoir signé une lettre d'engagement en date du 29 mars 1988. Elle a été affectée à un poste d'expert chargé des fonctions de "contrôleur de qualité logiciel" au Bureau R2 du Service central des

redevances de route (SCRR) à Bruxelles, de grade A7. Elle dépendait de la Section "logiciel" de ce bureau.

Avant d'être titularisée, la requérante devait accomplir un stage probatoire de neuf mois, prévu par l'article 36 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence pour les fonctionnaires de catégorie A.

A la fin du mois de septembre 1988, ses supérieurs hiérarchiques, le chef du Bureau R2 et le chef de la Section "logiciel", lui firent savoir qu'ils envisageaient de mettre fin à son stage sans titularisation.

La requérante prit un congé de maternité au début d'octobre 1988. A son retour, le 1er février 1989, une mission d'analyse ayant pour but l'amélioration de la "qualité du logiciel produit" lui fut confiée. Son rapport établi à l'issue de cette mission à la fin du mois de mars 1989 fut jugé insatisfaisant par ses supérieurs, qui conclurent à nouveau en avril 1989 qu'il convenait d'interrompre le stage probatoire.

Le 22 juin 1989, le directeur du personnel et des finances adressa à la requérante un rapport de stage défavorable daté du 16 juin 1989, sur la base duquel le directeur du SCRR proposait qu'elle ne soit pas maintenue au service de l'Organisation. La requérante visa le rapport le 27 juin, en indiquant qu'elle rejetait son contenu. Elle annexa une première série d'observations qu'elle compléta par une note du 11 juillet 1989.

Le 7 septembre 1989, le chef du personnel adressa à la requérante une lettre à laquelle étaient joints les commentaires du chef de la section sur ses observations ainsi que diverses pièces. Le chef du personnel lui demandait de lui faire parvenir ses remarques le 15 septembre au plus tard. Après avoir obtenu un report du délai, la requérante répondit par une note du 20 septembre 1989. A partir du 21 septembre, elle fut affectée au

Bureau R1. Le Comité des rapports fut saisi du dossier. Dans son avis en date du 9 octobre 1989, le Comité se prononça à l'unanimité "en faveur de sa non-titularisation".

Par une décision du 17 octobre 1989, le Directeur général mit fin à la nomination de la requérante à compter du 1er novembre 1989. Les deux derniers attendus de la décision se lisaient comme suit :

"Considérant l'avis du Comité des rapports;

Considérant que Madame Evelyne Verlaeken n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes pour être titularisée."

Le 30 octobre 1989, deux représentants de l'Union syndicale eurent un entretien avec notamment le directeur du personnel et des finances au sujet de la requérante. Dans une note du 31 octobre, elle demanda un rendez-vous au Directeur général. Par une lettre du 8 novembre 1989, celui-ci lui fit remarquer qu'il avait été d'accord pour la rencontrer dans l'après-midi du 31 octobre, qu'elle avait accepté dans un premier temps puis avait refusé en raison de l'absence de son conseil; il n'avait pas l'intention de rouvrir son dossier et considérait comme inapproprié de lui accorder l'entretien qu'elle demandait. Le 10 janvier 1990, la requérante introduisit une réclamation contre la décision de licenciement. Le directeur du personnel et des finances la rejeta au nom du Directeur général, dans une lettre du 4 mai 1990. Cette lettre constitue la décision entreprise.

B. La requérante conteste son licenciement en invoquant douze moyens.

1) Alors que l'article 36, paragraphe 2, du Statut administratif désigne le rapport de stage comme constituant un document unique, dans le cas de la requérante, le rapport a été suivi par une série de textes joints à la lettre du 7 septembre 1989 du chef du

personnel. Ainsi, l'administration a été amenée à rédiger un rapport de stage supplémentaire non prévu par le Statut. Par ailleurs, on ne lui a pas indiqué à quelle date prendrait fin le stage ni que la période de près de quatre mois qui s'est écoulée entre le premier rapport et la décision finale aurait un caractère probatoire.

2) Les droits de la défense ont été violés en raison des conditions dans lesquelles la requérante a été amenée à rédiger des observations en réponse à celles, nombreuses et présentées pêle-mêle, qui se trouvaient jointes à la lettre du 7 septembre 1989. Le délai qui lui était imparti était insuffisant compte tenu de la nature des pièces qui auraient dû pouvoir faire l'objet d'un examen approfondi.

3) Aucun texte ne prévoit le nombre des membres du Comité des rapports, ni une représentation paritaire en son sein.

En outre, l'article 22 du Règlement d'application No 1, qui dispose que les membres du Comité sont nommés chaque année par le Directeur général, n'a pas été respecté. Il n'a été constitué que pour le seul cas de la requérante, ce qui est fort suspect.

4) Les droits de la défense ont également été méconnus à trois titres : la requérante n'a pas reçu communication des pièces qui ont été soumises au Comité des rapports; elle n'a pas été entendue par le Comité; et il n'a été donné aucune suite à ses demandes d'audition de témoins.

5) L'article 26 du Statut administratif dispose que :

"Le dossier individuel du fonctionnaire doit contenir :

a) toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement;

b) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces.

... l'Agence ne peut opposer à un fonctionnaire ni alléguer contre lui des pièces visées à l'alinéa a) ci-dessus, si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement."

Or ces dispositions n'ont pas été appliquées correctement, d'une part, pour le motif indiqué au premier titre du quatrième moyen, d'autre part, parce que la requérante ignore si tant le Comité des rapports que le Directeur général ont statué sur la base des documents désignés à l'article 26.

6) Parmi les attendus de la décision du 17 octobre 1989, le contenu de l'avis du Comité n'est pas mentionné en tant que tel. De plus, elle n'a eu connaissance de cet avis de même que de l'inventaire des pièces transmises au Comité qu'en recevant la lettre du Directeur général du 4 mai 1990.

7) Selon le deuxième alinéa in fine de l'article 25 du Statut administratif, "Toute décision faisant grief doit être motivée." Or en l'espèce, l'avis du Comité n'a pas été produit à l'époque et l'allusion qu'y fait la décision du 17 octobre 1989 n'est qu'une formule stéréotypée.

Les appréciations négatives contenues dans le rapport de stage se rapportaient à des tâches d'analyse qui n'étaient pas prévues dans sa description de fonctions. Par ailleurs, la description de son plan de travail ne lui a été fournie que tardivement.

8) En vertu du principe de l'estoppel, le Directeur général, dès lors qu'il acceptait de recevoir la requérante, devait agir de telle manière que l'entrevue demandée puisse se dérouler dans des conditions convenables.

9) Contrairement à la coutume en vigueur aux Communautés européennes, un rapport de stage provisoire n'a pas été établi au milieu du stage. Or un tel rapport lui aurait permis de s'adapter aux vœux de son chef direct.

10) La décision attaquée repose sur des discriminations à l'égard des femmes et constitue, par conséquent, une violation de l'article 27, deuxième alinéa, du Statut administratif. En effet, alors qu'auparavant il avait fait son éloge, son chef changea totalement d'attitude à son égard lorsqu'il apprit qu'elle était enceinte et lui tint des propos tout à fait hostiles.

11) Les faits invoqués à son encontre sont inexacts ou en tout cas inexactement interprétés. En l'absence de production des pièces soumises au Comité des rapports et de l'avis du Comité, et en l'absence également d'une motivation de la décision autre que stéréotypée, le Directeur général ne peut soutenir le contraire.

12) L'avis du chef du Bureau R1 où a travaillé la requérante du 21 septembre au 31 octobre 1989 n'a pas été soumis au Comité des rapports.

La requérante présente enfin des observations complémentaires sur l'avis du Comité des rapports. Elle considère que les appréciations sur son aptitude professionnelle lors de son recrutement qui y sont formulées manquent en droit et en fait. De surcroît, tous les hauts fonctionnaires qui ont porté un jugement sur son travail n'avaient pas les connaissances suffisantes en la matière pour le faire. Elle développe l'allégation selon laquelle la décision est entachée d'un détournement de pouvoir, le chef de la Section "logiciel" l'ayant prise en grippe parce qu'elle ne lui avait pas révélé immédiatement qu'elle était enceinte.

La requérante réclame auprès du Tribunal l'annulation de la décision du 17 octobre 1989, sa réintégration dans sa catégorie et

son grade à l'échelon qui convient vu la date de son entrée en fonctions, ainsi que le paiement de son traitement et d'autres avantages à partir du 31 octobre 1989, et la possibilité d'accomplir un nouveau stage. Elle demande en outre le paiement de deux millions de francs belges en réparation du préjudice matériel et d'un million de francs au titre du préjudice moral, ainsi que des intérêts, et l'allocation des dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation s'attache à réfuter point par point les différents arguments de la requérante.

1) Il ne peut être reproché à l'administration d'avoir soumis au Comité des rapports des éléments se rapportant à une période postérieure au 16 juin 1989, la requérante ayant elle-même demandé une prolongation de stage. Celui-ci a correspondu finalement à treize mois de présence, déduction faite du congé de maternité de quatre mois. De toute façon, elle a eu communication de toutes les pièces transmises.

En vertu de l'article 36 du Statut administratif, et comme d'ailleurs l'offre d'emploi, la lettre d'engagement et l'acte de nomination le précisait, l'intéressée ne pouvait être titularisée qu'après avoir donné satisfaction au cours d'un stage de neuf mois. En outre, elle pouvait être licenciée à tout moment si elle ne donnait pas satisfaction. La requérante a été informée à plusieurs reprises de ses insuffisances et toutes les prolongations, jusqu'au rapport de stage du 16 juin 1989, lui ont été accordées à son seul bénéfice.

2) La requérante reconnaît avoir eu connaissance des pièces qui devaient être transmises au Comité des rapports le 11 septembre 1989. En fait, elle en avait déjà eu communication avant cette date pour la plupart. Elle a obtenu un délai de dix jours pour y répondre.

3) La composition et les conditions de désignation du Comité des rapports ont été parfaitement conformes aux textes statutaires et réglementaires en vigueur à Eurocontrol. La requérante n'avance aucun fait de nature à mettre en doute l'impartialité de ses membres.

4) Aucune règle ne rend obligatoire l'audition de témoins ou même de l'intéressé. La requérante a pu présenter des mémoires à l'appui de sa défense de sorte que la procédure a été contradictoire.

5) Le dossier administratif individuel prévu à l'article 26 du Statut administratif ne se confond pas avec le dossier transmis au Comité des rapports même si certaines pièces peuvent être communes aux deux.

6) Ainsi que le Comité des rapports l'a déclaré dans son avis, "toutes les pièces relatives à l'appréciation des prestations de l'intéressée ont été communiquées préalablement à celle-ci pour commentaires." Les simples notes de transmission entre les supérieurs hiérarchiques relatives à des faits dont la requérante avait eu connaissance par ailleurs n'étaient pas visées. Aucun texte ne prévoit l'accès aux procès-verbaux du Comité des rapports préalablement ou en même temps que la notification de la décision de licenciement.

7) La décision du 17 octobre 1989 est bien motivée. De plus, selon une jurisprudence constante, un acte faisant grief ne doit pas nécessairement contenir tous les détails de la motivation.

Les tâches d'analyse, qui lui ont été confiées parce qu'elle ne donnait pas satisfaction dans l'accomplissement des opérations de contrôle, correspondaient aux fonctions prévues.

8) Aucune des allégations concernant un rendez-vous à la fin d'octobre 1989 avec le Directeur général n'est pertinente dès lors

que la décision mettant fin au stage de la requérante était déjà prise depuis près de quinze jours.

9) On ne peut opposer à la défenderesse une coutume en vigueur dans d'autres organisations européennes qui consisterait à établir un rapport intérimaire de stage. En effet, la coutume ne peut se constituer qu'avec l'accord de tous les intéressés après une longue pratique. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Mais la requérante n'ignorait pas pour autant, comme elle le reconnaît, les insuffisances de son travail.

10) Le moyen tiré d'une discrimination envers elle en tant que femme ne peut être retenu. La requérante était la seule femme inscrite sur la liste des candidats à son poste. Bien que classée neuvième, elle fut recrutée. S'agissant d'une jeune femme, déjà mère d'un enfant, l'éventualité d'une nouvelle maternité était vraisemblable.

11) Les droits de la défense ont été respectés. La requérante a eu connaissance de tous les documents produits au Comité des rapports. Certes, l'avis du Comité ne lui a été transmis qu'avec la décision du 4 mai 1990. Mais, d'une part, cet avis émane d'un organe consultatif, d'autre part, la requérante est à même de l'invoquer et de le produire dans la présente procédure.

12) Les dernières tâches qui ont été confiées à la requérante n'entraient pas dans les fonctions pour lesquelles elle avait été recrutée. C'est pour cette raison qu'il a été jugé inutile de rédiger un rapport sur cette période.

En ce qui concerne les observations complémentaires de la requérante, l'Organisation remarque que toute son argumentation porte sur un paragraphe de cinq lignes, dans un rapport qui comporte trois pages, au sujet de son expérience avant son recrutement à Eurocontrol. Le Comité des rapports a constaté incidemment que la requérante ne remplissait pas exactement les

conditions requises pour occuper son poste. Toutefois, il a apprécié les résultats du stage probatoire comme étant seuls déterminants pour la titularisation. Elle n'apporte aucune preuve d'un prétendu détournement de pouvoir : il est clair qu'elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle.

Eurocontrol n'a causé aucun dommage ni matériel ni moral à la requérante. C'est la défenderesse elle-même qui a subi un préjudice matériel. Après lui avoir versé dix-sept mois de traitement plus deux mois d'indemnité, il a fallu recruter une autre personne pour la remplacer.

L'Organisation conclut au rejet de la requête comme étant non fondée et prie, en outre, le Tribunal de mettre les dépens à la charge de la requérante.

D. Dans sa réplique, la requérante conteste l'argumentation de la défenderesse et développe ses propres moyens. Elle nie avoir eu connaissance de toutes les pièces transmises au Comité des rapports, et notamment de la liste des candidats à son poste. Elle demande en conséquence au Tribunal d'inviter la défenderesse à produire cette pièce et toutes les autres. On ne l'avait jamais prévenue que ses prestations présentaient des insuffisances; on ne lui avait pas non plus expliqué qu'on lui accordait une période ultime de quelques mois. Si son stage s'est prolongé au-delà de l'établissement du rapport défavorable, c'est sans doute parce que ses observations avaient été convaincantes. Dès lors, ceux qui souhaitaient à tout prix son départ se sont mis à "nourrir" son dossier.

En ce qui concerne l'absence de rapport sur les dernières tâches qui lui ont été confiées, elle fait observer que la réponse de la défenderesse est mal fondée : en effet, rien dans le Statut administratif n'exclut que le stage puisse s'exécuter dans un autre poste que celui initialement prévu.

Elle constate que la défenderesse ne nie pas que le Comité n'ait été constitué que pour examiner son cas. Elle n'a jamais pu vérifier si le dossier soumis au Comité comprenait les pièces produites par ses soins.

Elle conteste à nouveau l'avis du Comité qui, contrairement à la position adoptée par l'administration lors de son recrutement, met en cause ses aptitudes et expérience professionnelles.

L'affirmation selon laquelle on lui aurait confié des fonctions d'analyse parce qu'elle ne donnait pas satisfaction dans les tâches de contrôle est inexacte. En réalité, s'agissant d'une fonction nouvelle, l'administration n'avait pas une idée précise de ce qu'elle attendait d'un "contrôleur de qualité logiciel".

E. Dans sa duplique, Eurocontrol insiste sur le fait que la procédure de titularisation, prévue par l'article 36 du Statut administratif, a été régulièrement suivie en l'espèce. La requérante a admis avoir été avisée par ses supérieurs hiérarchiques dès le 26 septembre 1988 de l'évaluation défavorable de ses prestations au cours de ses quatre premiers mois de stage. Par conséquent, en prétendant qu'on ne l'avait pas informée de ses insuffisances, elle se contredit. D'ailleurs, elle n'a pas davantage donné satisfaction dans les nouvelles tâches qui lui avaient été confiées. Elle est de mauvaise foi lorsqu'elle affirme ne pas avoir eu communication des pièces sur lesquelles le Comité des rapports a fondé son avis.

CONSIDERE :

Les demandes de procédure orale et d'audition de témoins formulées par la requérante

1. La requérante sollicite la procédure orale, l'audition de trois témoins et le témoignage écrit de quatorze autres en vertu des dispositions de l'article 14(3) du Règlement du Tribunal.

Ses demandes sont rejetées. Elle a eu mainte occasion de soulever dans ses écritures tous les points de droit et de fait importants et de répondre aux allégués de la défenderesse sur ces questions, et le Tribunal est en possession de toutes les pièces dont il a besoin pour pouvoir se prononcer sur la requête.

La question à trancher

2. La requérante, qui est entrée au service d'Eurocontrol au bénéfice d'une période probatoire le 16 mai 1988, a vu mettre fin à son engagement le 1er novembre 1989 en raison de l'insuffisance de ses résultats dans les circonstances exposées sous A ci-dessus. La principale question qui se pose dans cette affaire est de savoir si la décision définitive du Directeur général, en date du 17 octobre 1989, confirmant la cessation de son engagement, était légale, et la requérante ne présente pas moins de douze moyens en vue d'étayer sa thèse selon laquelle elle ne l'était pas. Elle présente également des observations complémentaires sur les déclarations du Comité des rapports. Le Tribunal examine ci-dessous ces moyens et ces observations.

Premier moyen de la requérante

3. La requérante allègue que son travail a fait l'objet de nouvelles critiques après qu'un rapport de stage du 16 juin 1989 lui eut été communiqué le 22 juin. Elle souligne que, bien que l'article 36, paragraphe 2, du Statut administratif du personnel prévoit qu'"un rapport" - c'est-à-dire un seul - sera établi sur le stagiaire, Eurocontrol n'en a pas moins établi un rapport supplémentaire.

Elle fait en outre observer que la durée de son stage probatoire ne lui a jamais été indiquée avec précision et qu'elle n'a jamais été informée que, pendant les quelque quatre mois suivant le rapport initial, elle se trouvait toujours en période de stage.

4. Ces arguments sont rejetés.

Le rapport de stage prévu à l'article 36, paragraphe 2, ne constitue pas nécessairement un document unique mais peut en comporter plusieurs, même s'ils sont établis à des dates différentes. C'est une pure question de forme : ce qui importe réellement, c'est que le Comité des rapports puis le Directeur général disposent de tous les faits pertinents, quelle que soit la façon dont ils sont présentés. Il n'y a aucune raison de penser que tel n'a pas été le cas en l'espèce.

En ce qui concerne la durée de la période de stage de la requérante, sa lettre d'engagement datée du 29 mars 1988 déclarait, conformément aux dispositions de l'article 36 du Statut administratif du personnel, qu'elle devait être de neuf mois. La requérante elle-même a demandé qu'elle soit prolongée et cette prolongation n'était pas, en l'occurrence, à son détriment du fait qu'elle donnait à ses supérieurs une possibilité de changer d'avis, dans un sens favorable, sur son travail.

Le deuxième moyen

5. La requérante allègue deux violations des règles dans la procédure suivie par le Comité des rapports : la première est que les documents auxquels on lui avait demandé de répondre avant la réunion du Comité ont été présentés dans le désordre; et la seconde est qu'on ne lui a pas laissé suffisamment de temps pour préparer sa réponse.

6. Sur le premier point, la manière dont les commentaires de ses supérieurs lui ont été présentés est sans pertinence. Cette fois encore, il s'agit d'une question de pure forme. L'important est qu'elle ait pu déterminer, sur la base de ces documents, la nature des critiques qui lui étaient adressées et y répondre comme elle l'entendait.

En ce qui concerne le temps dont elle a disposé pour soumettre ses propres observations, il n'y a aucune raison de croire qu'il était trop court pour qu'elle puisse exercer ses droits de défense. Le chef du personnel lui a adressé les documents le 7 septembre 1989 en l'invitant à les commenter et elle affirme les avoir reçus le 11 septembre. Dans une note du 13 septembre, elle a demandé au chef du personnel une prolongation du délai pour fournir ses commentaires jusqu'au 22 septembre. Après un échange de correspondance, celui-ci lui a accordé jusqu'au 21 septembre, 17 heures. Il est totalement impossible d'interpréter une réduction d'un seul jour du délai qu'elle avait sollicité comme un déni de ses droits de défense. En outre, elle n'a même pas utilisé tout le temps qui lui a été imparti : elle a répondu le 20 septembre, soit un jour avant l'expiration du délai.

Le troisième moyen

7. La requérante soulève des objections à la composition du Comité des rapports. Elle cite le Règlement d'application No 1 relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement des organes prévus à l'article 9 du Statut, et fait observer que les articles 22 et 23 n'indiquent pas de combien de membres le Comité des rapports - qui est un de ces organes - devrait être formé. Il s'ensuit, selon elle, que le Règlement n'assure pas une représentation égale des employés et de l'administration et, en particulier, n'exige pas que le Comité comprenne un membre de la même catégorie que le fonctionnaire dont le cas est examiné. A son avis, ce sont là des garanties fondamentales. Elle indique également que l'article 22 du Règlement dispose que les membres du Comité seront nommés chaque année; or cette obligation n'est pas reflétée dans la décision du Directeur général en date du 24 août 1989 nommant les membres du Comité qui devaient siéger dans son affaire. Elle soupçonne que le Comité n'ait été constitué que pour son seul cas et prétend que cela était tout à fait inéquitable, d'autant plus qu'aucun de ses membres

n'était compétent en matière de "contrôle de qualité logiciel", tâche pour laquelle elle avait été recrutée.

8. Les critiques formulées par la requérante ont trait au contenu des règles et non à l'application qui en a été faite dans son cas, et sont par conséquent sans pertinence. La décision du Directeur général, datée du 24 août 1989, nommant les membres du Comité des rapports est conforme à l'article 9.1 du Statut administratif et aux articles 22 et 23 du Règlement No 1 : il lui appartenait de nommer toute personne qu'il estimait convenir et la requérante n'apporte aucune preuve que son choix ait été entaché d'un vice quelconque.

Elle se trompe aussi lorsqu'elle invoque la violation de l'obligation de nommer les membres du Comité annuellement prévue par l'article 22 du Règlement No 1. L'article 9.1 du Statut administratif dispose simplement : "Il est institué : ... éventuellement un Comité des rapports"; ainsi il n'est nullement exigé qu'un tel Comité soit permanent. De plus, la décision du Directeur général indique que le Comité est institué "Pour l'année 1989".

Même si le Comité a été nommé pour le seul cas de la requérante, il ne s'ensuit pas nécessairement que ses membres lui aient été défavorables : la date de leur nomination n'a aucune influence sur leur impartialité. Il incombe à la requérante de démontrer que les membres du Comité, dûment nommés par le Directeur général, n'étaient pas impartiaux; mais elle n'apporte aucune preuve dans ce sens. Elle se borne à affirmer que ceux-ci ignoraient tout du domaine technique de son travail. Il n'appartient pas au Tribunal de juger de la compétence et des qualifications des membres du Comité des rapports que le Directeur général a nommés dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, à condition que les règles applicables aient été respectées et que l'indépendance des membres et leur impartialité ne fassent pas de doute.

Le quatrième moyen

9. La requérante allègue que ses droits de défense ont été méconnus en ce que le Comité a refusé de l'entendre et de donner suite à sa demande d'audition de certains témoins, dont le chef de la Section logiciel.

10. Il n'existe aucune règle spécifique en matière de procédure à suivre par le Comité des rapports et cet organe n'était pas obligé d'entendre la requérante ou ses témoins, s'il estimait que cela n'était pas nécessaire, pour lui permettre de se faire une opinion de l'affaire. Il n'y a rien d'inhabituel à cela : le Tribunal est libre de refuser, et c'est ce qu'il a fait au considérant 1 ci-dessus, la demande de procédure orale ou d'audition de témoins formulée par un requérant, et le Comité des rapports a le même pouvoir en l'absence de règles de procédure contraires. Les règles de procédure n'ont pas été violées : à condition de donner aux deux parties la possibilité de présenter leurs points de vue - et elles l'ont eue - le Comité des rapports était libre de conduire son enquête comme il l'entendait.

Le cinquième moyen

11. La requérante soutient que l'Organisation n'a pas respecté l'article 26 du Statut administratif en ce qu'elle n'a pas eu communication de tous les documents qui ont été soumis au Comité; elle a ainsi été empêchée de savoir si tant le Directeur général que le Comité avaient tenu compte de tous les documents mentionnés à l'article 26.

L'article 26 dispose :

"Le dossier individuel du fonctionnaire doit contenir :

a) toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement et son comportement;

b) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces.

... l'Agence ne peut opposer à un fonctionnaire ni alléguer contre lui des pièces visées à l'alinéa a) ci-dessus, si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement."

12. L'article 26 porte sur le dossier personnel. Certains documents de ce dossier concernent le statut administratif du fonctionnaire et n'intéressent pas le Comité des rapports, qui examine les prestations du stagiaire. Il ne s'agit donc pas de soumettre au Comité le dossier personnel en tant que tel, même si certains documents qui sont effectivement fournis au Comité peuvent sans aucun doute figurer également dans ce dossier.

Le Comité indique, dans le deuxième paragraphe de son avis, qu'il a procédé à un examen approfondi des documents cités en annexe à l'avis. Les documents énumérés sont au nombre de quarante-deux et ne comprennent pas le dossier personnel en tant que tel.

En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle on ne lui aurait pas communiqué tous les documents qui ont été soumis au Comité, la question est traitée plus loin dans le contexte du sixième moyen.

Le sixième moyen

13. La requérante allègue que pour plusieurs raisons elle n'était pas en mesure d'organiser correctement sa défense. Bien que la décision du Directeur général du 17 octobre 1989 mentionne l'avis du Comité, elle ne rend pas compte de son contenu.

Eurocontrol a annexé à sa décision définitive, celle du 4 mai 1990 qu'elle conteste, l'avis du Comité et le texte des quarante-deux documents qui lui avaient été soumis. Elle n'a eu connaissance de ces informations qu'en recevant ladite décision le 7 mai 1990 et, à cette date, il était trop tard.

14. Le fait que la décision définitive ne mentionne pas le contenu de l'avis du Comité n'affecte pas sa légalité. De plus, la requérante a eu tous les documents pertinents à sa disposition au moment de présenter ses écritures devant le Tribunal.

Au sujet de son allégation selon laquelle on ne l'aurait pas informée à temps de l'inventaire des pièces adressées au Comité, le Comité lui-même note dans son avis que toutes les pièces relatives à l'appréciation de ses prestations ont été communiquées préalablement à la requérante pour commentaires. Ce qui intéressait le Comité, c'étaient ses prestations lors de son stage, et elle était parfaitement au courant depuis quelque temps des critiques dont elle faisait l'objet.

La réponse à son allégation, selon laquelle elle n'a reçu l'avis du Comité des rapports qu'avec la décision attaquée, est que les règles n'exigent pas que l'avis soit communiqué au fonctionnaire avant que le Directeur général prenne sa décision. De toute façon, la requérante a eu la possibilité de soumettre ses observations sur le contenu de l'avis à l'occasion de la procédure devant le Tribunal.

Le septième moyen

15. La requérante fait valoir qu'en vertu de l'article 25, deuxième alinéa, une "décision faisant grief doit être motivée". Elle soutient que la décision du Directeur général du 17 octobre 1989 ne répondait pas à ses objections et n'était pas suffisamment motivée.

16. Il n'était pas nécessaire d'expliquer les motifs de la décision de manière plus détaillée que ne l'a fait le Directeur général. Il les a exposés dans des termes suffisamment clairs et explicites pour faire connaître à la requérante le fondement des griefs à son encontre. La question était de savoir si elle avait ou non travaillé de manière satisfaisante et sur ce point les indications figurant dans la lettre du Directeur général étaient plus que suffisantes.

17. Elle prétend en outre sous le même chapitre que, la plupart du temps où elle a été employée, on lui a confié des tâches d'analyse et non les tâches qui étaient décrites dans l'avis de vacance de poste qui ont trait au "contrôle de qualité logiciel" et auxquelles elle n'a pas consacré plus de dix-sept semaines.

18. Dans son rapport du 9 octobre 1989, le Comité des rapports fait observer que, pendant une période de plus de neuf mois, "la stagiaire s'est vu confier des tâches dont la nature et le niveau correspondaient aux fonctions prévues dans l'avis de vacance, complété par le descriptif de poste ...".

L'objet du stage est précisément de déterminer si le fonctionnaire est capable d'accomplir de manière satisfaisante "des tâches dont la nature et le niveau" correspondent à celles pour lesquelles il a été recruté. En réplique, la requérante conteste simplement les allégations de l'Organisation au sujet de la période qu'elle a effectivement consacrée au "contrôle de qualité logiciel". Cette question n'est pas pertinente. Elle ne démontre pas que les autres fonctions qui lui ont été confiées n'appartenaient pas au même domaine du travail ou étaient d'une plus grande complexité que celles pour lesquelles elle avait été nommée. Le Tribunal a acquis, à l'examen du dossier, la conviction que son argument n'est pas fondé et il estime qu'il n'y a aucune raison de mettre en doute la déclaration du Comité. On lui a donné des indications claires et précises sur la nature de ses tâches. En plus de l'avis de vacance de poste, il lui a été remis le 16 mai 1988, date à laquelle

elle a effectivement pris ses fonctions, le "descriptif de poste" détaillé auquel se réfère le Comité dans son rapport.

Le huitième moyen

19. La requérante indique que, après avoir pris sa décision définitive le 17 octobre 1989, le Directeur général a accepté de la rencontrer, à sa demande, mais lui a proposé un moment qui ne lui convenait pas. L'entretien n'a jamais eu lieu. Son argument repose sur le fait que le Directeur général était en quelque sorte obligé, en vertu du principe de l'estoppel, de recevoir la requérante ou son conseil.

20. En vertu du principe de l'estoppel, toute personne qui, par une déclaration ou une présentation de faits quelconque, amène un autre individu à agir contre ses propres intérêts, sur la foi de cette déclaration ou présentation de faits, ne peut pas se rétracter par la suite même s'il apparaît que celle-ci était inexacte. En fait, la question de l'estoppel ne se pose pas ici. Les règles ne prévoient aucune nouvelle instruction de l'affaire une fois que la décision définitive a été prise, et le moyen d'action qui convient pour un fonctionnaire lésé par une décision définitive est de recourir devant le Tribunal. Le Directeur général n'a pas promis de reconsidérer sa décision lorsque le premier rendez-vous a été fixé : au contraire, il a indiqué très clairement dans sa lettre du 8 novembre 1989 qu'il n'était pas tenu de rouvrir le dossier et ne se proposait pas de le faire.

Le neuvième moyen

21. La requérante soutient qu'il est de coutume aux Communautés européennes de communiquer au stagiaire en milieu de stage un rapport intérimaire, afin de l'avertir de ses faiblesses dans son travail et sa conduite. Etant donné que les dispositions relatives au stage figurant à l'article 36 du Statut administratif du personnel permanent d'Eurocontrol sont à peu

près identiques aux dispositions correspondantes en vigueur aux Communautés, cette coutume devrait également être appliquée à Eurocontrol.

22. La réponse à cet argument est que, étant une organisation indépendante, Eurocontrol n'est pas liée par la pratique suivie dans d'autres organisations, même celles dont les règles applicables sont similaires aux siennes. De surcroît, le fait qu'un rapport intérimaire puisse être utile ne le rend pas obligatoire. En l'espèce, ce qui importe c'est que l'article 36 ait été respecté.

Le dixième moyen

23. La requérante prétend qu'elle a fait l'objet d'une discrimination en tant que femme et mère; à l'appui de cette accusation, elle cite des remarques désobligeantes que son chef direct lui aurait faites en apprenant qu'elle était enceinte et qu'elle demandait un congé de maternité.

24. Les éléments du dossier soumis au Tribunal n'étaient pas son accusation. D'une part, l'objet de la prolongation de stage au-delà de la période normale de neuf mois était de tenir compte du congé de maternité auquel elle avait droit. D'autre part, le rapport de stage a été signé non seulement par son chef direct mais aussi par deux autres hauts fonctionnaires.

Le onzième moyen

25. La requérante invoque à nouveau la violation de son droit de défense en ce que ses observations ne sont pas réfutées dans la décision du Directeur général.

26. Ce moyen échoue pour les raisons que le Tribunal a déjà exposées au considérant 18 ci-dessus en réponse au septième moyen.

Le douzième moyen

27. Le dernier des principaux moyens de la requérante est tiré de ce que le Comité des rapports n'a pas reçu d'évaluation de ses prestations de la part du chef du Bureau R1 du Service central des redevances de route, où elle a travaillé du 21 septembre au 31 octobre 1989.

28. Le Comité a siégé pour la première fois le 18 septembre 1989 et a tenu trois autres séances le 22 septembre, et les 3 et 9 octobre. Il a rendu son rapport à la dernière de ces dates. Il a tenu compte de ses prestations pour toute la période allant du 16 mai 1988, date de son engagement, au 18 septembre 1989, à l'exclusion de la période de maternité. Cette période était tout à fait suffisante pour permettre au Comité et au Directeur général d'évaluer son travail correctement, et il n'y a aucune raison de supposer qu'un rapport sur les quarante jours supplémentaires qu'elle a passés au Bureau R1 changerait substantiellement leur évaluation.

Les observations complémentaires de la requérante sur l'avis du Comité des rapports

29. La requérante formule dans son mémoire initial, et développe dans sa réplique, des observations détaillées au sujet du rapport du Comité en date du 9 octobre 1989. Elle répète plusieurs arguments déjà présentés au titre de l'un ou de l'autre de ses douze principaux moyens et qui échouent pour les motifs indiqués plus haut. Elle conteste en outre l'allégation du Comité selon laquelle, lors de son recrutement, elle n'avait pas les qualifications requises en raison d'une expérience professionnelle limitée. Elle affirme que ses supérieurs, qui ont signé le rapport de stage, les membres du Comité des rapports et le Directeur général n'avaient pas les compétences techniques nécessaires pour apprécier son travail.

30. Ces commentaires soulèvent le problème de l'insuffisance des résultats de la requérante, qui est bien entendu la raison qui a amené le Directeur général à conclure qu'il n'était pas dans l'intérêt bien compris de l'Organisation de confirmer son engagement.

La décision de ne pas confirmer l'engagement d'un stagiaire est une décision prise par le Directeur général dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Conformément à une jurisprudence bien établie du Tribunal, une décision de cet ordre ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi.

Dans les douze moyens qui sont exposés plus haut, la requérante a tenté de démontrer l'existence de plusieurs de ces vices mais n'a pas réussi à en établir un seul. Ses observations complémentaires sur le rapport du Comité appellent une réponse d'une portée plus large. Bien que les critères énoncés ci-dessus valent pour la révision de toutes les décisions d'appréciation, ils seront appliqués avec une retenue particulière dans le cas d'une décision de ne pas confirmer l'engagement d'une personne accomplissant un stage; sinon le stage perdrait son caractère de temps d'essai. Dans le cas d'un stagiaire, il convient de donner à l'administration la plus large latitude en se conformant auxdits critères, et sa décision sera maintenue à moins que l'existence d'un vice particulièrement grave ou manifeste puisse être démontrée. En outre, quand le refus de confirmer un engagement est, comme dans le cas présent, motivé par des prestations insatisfaisantes, le Tribunal ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'Organisation concernant l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions.

31. Ayant acquis la conviction, après examen du dossier, qu'en l'espèce le Directeur général a exercé régulièrement son pouvoir d'appréciation, sans qu'aucun vice ne justifie l'annulation de la décision attaquée, le Tribunal ne peut que déclarer la requête dénuée de fondement et rejeter les conclusions de la requérante dans leur totalité.

La demande reconventionnelle de la défenderesse

32. Le Tribunal ne s'estime pas en droit d'admettre la demande reconventionnelle d'Eurocontrol tendant à la condamnation de la requérante au paiement des dépens pour procédure abusive.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête et la demande reconventionnelle d'Eurocontrol sont rejetées.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. José Maria Ruda, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 1991.

(Signé)

Jacques Ducoux
Mella Carroll
José Maria Ruda
A.B. Gardner